
Sentencia impugnada: Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, del 23 de noviembre de 2018.

Materia: Laboral.

Recurrente: Universidad Tecnológica de Santiago (Utesa).

Abogados: Licdos. Martín Ernesto Bretón Sánchez y Fidel Moisés Sánchez Garrido.

Recurrido: Manuel Pérez Mesa.

Abogados: Licdos. Néstor Cuevas Ramírez y Ciprian Encarnación Martínez.

Juez ponente: Mag. Manuel R. Herrera Carbuccia.

EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, actuando como corte de casación, competente para conocer las materias de *tierras, laboral, contencioso administrativo y contencioso tributario*, regularmente constituida por los magistrados Manuel Alexis Read Ortiz, presidente, Manuel R. Herrera Carbuccia, Moisés A. Ferrer Landrón, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos por la secretaria de la Sala, en la sede de la Suprema Corte de Justicia, ubicada en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en fecha **16 de diciembre de 2020**, año 177° de la Independencia y año 158° de la Restauración, dicta en audiencia pública, la siguiente sentencia:

Apoderada del recurso de casación interpuesto por la Universidad Tecnológica de Santiago (Utesa) contra la sentencia núm. 028-2018-SSEN-490, de fecha 23 de noviembre de 2018, dictada por la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo figura copiado más adelante.

I. Trámites del recurso

1. El recurso de casación fue interpuesto mediante memorial depositado en fecha 19 de diciembre de 2018, en la secretaría de la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, suscrito por los Lcdos. Martín Ernesto Bretón Sánchez y Fidel Moisés Sánchez Garrido, dominicanos, tenedores de las cédulas de identidad y electoral núms. 001-0107736-0 y 010-0096719-8, con estudio profesional abierto, en común, en la ave. 27 de Febrero núm. 329, torre Elite, *suite* 501, sector Evaristo Morales, Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogados constituidos de la Universidad Tecnológica de Santiago (Utesa), institución de educación superior, constituida de conformidad con las leyes de la República Dominicana, con su asiento social principal ubicado en la avenida Máximo Gómez esq. calle José Contreras, Zona Universitaria, Santo Domingo, Distrito Nacional, debidamente representada por su canciller Príamo Arcadio Rodríguez Castillo, dominicano, titular de la cédula de identidad y electoral núm. 031-0032925-3, domiciliado y residente en Santo Domingo, Distrito Nacional.

2. La defensa al recurso de casación fue presentada mediante memorial depositado en fecha 8 de febrero de 2019, en la secretaría general de la Suprema Corte de Justicia, suscrito por los Lcdos. Néstor Cuevas Ramírez y Ciprian Encarnación Martínez, dominicanos, provistos de las cédulas de identidad y electoral núms. 010-0071532-4 y 001-0683795-8, con estudio profesional, abierto en común, en la tercera planta del edificio que aloja al Ministerio de Trabajo, Departamento de Asistencia Judicial, ubicado en la ave. Jiménez Moya, esq. calle República del Líbano, sector Centro de los Héroe, Santo Domingo, Distrito Nacional, actuando como abogado constituido de la parte recurrida, Manuel Pérez Mesa, dominicano, mayor de edad, portador de la cédula de identidad y electoral núm. 001-0111848-7, domiciliado y residente en la calle La Rusilla, Manzana 1-12, sector Los Ríos, Distrito Nacional.

3. La audiencia fue celebrada por esta Tercera Sala, en atribuciones *laborales*, en fecha 26 de agosto de

2020, integrada por los magistrados Manuel A. Read Ortiz, presidente, Manuel R. Herrera Carbuccia, Moisés A. Ferrer Landrón y Rafael Vásquez Goico, jueces miembros, asistidos por la secretaria y el alguacil de estrados.

II. Antecedentes

4. Sustentado en una alegada dimisión justificada, Manuel Pérez Mesa, incoó una demanda en reclamación de pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos e indemnización por daños y perjuicios, contra la Universidad Tecnológica de Santiago (Utesa), dictando la Quinta Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional la sentencia núm. 196/2017 de fecha 2 de junio de 2017, la cual acogió la demanda, declaró resuelto el contrato de trabajo por dimisión justificada y condenó a la actual recurrente al pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos y a la indemnización contemplada en el artículo 95 ordinal 3° del Código de Trabajo.

5. La referida decisión fue recurrida por Manuel Pérez Mesa de manera principal y por la Universidad Tecnológica de Santiago (Utesa) de manera incidental, dictando la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, la sentencia núm. 028-2018-SEEN-490, de fecha 23 de noviembre de 2018, objeto del presente recurso de casación y que textualmente dispone lo siguiente:

PRIMERO: *ACOGE Parcialmente ambos recursos y en consecuencia MODIFICA la sentencia de primer grado, por los motivos antes expuestos. SEGUNDO: DECLARA resuelto el contrato de trabajo por Dimisión Justificada y condena a UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE SANTIAGO, a pagar al señor MANUEL PEREZ MESA, los siguientes valores: 28 días de Preaviso, por la Suma de RD\$15,274.86; 595 días de Auxilio de Cesantía por la suma de RD\$324,590.35; Salario de Navidad por la suma de RD\$10,544.44; 18 días de Vacaciones por la suma RD\$9,819, por concepto de los meses de salario dejados de percibir por aplicación del artículo 101 del Código de Trabajo la suma de RD\$77,999.88, para un total de CUATROCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS VEINTINUEVE PESOS DOMINICANOS CON 08/100 (RD\$438,229.08), todo en base a un salario de RD\$13,000.00, por un tiempo de labores de 27 años, 5 meses. TERCERO: Condena a la parte recurrida al pago de las costas ordenando su distracción a favor y provecho de los abogados LICDOS. NESTOR CUEVAS RAMIREZ y CIPRIAN ENCARNACION MARTINEZ, quienes afirman haberlas avanzado en su totalidad (sic).*

III. Medios de casación

6. La parte recurrente invoca en sustento de su recurso de casación los medios siguientes: “**Primer medio:** Falta de motivos y falta de base legal. **Segundo medio:** Falta de ponderación de actos procesales y documentos probatorios, violación al principio de libertad de prueba y falta de base legal” (sic).

IV. Considerandos de la Tercera Sala, después de deliberar Juez ponente: Manuel R. Herrera Carbuccia

7. De conformidad con lo que establece la Constitución de la República, el artículo 9 de la Ley núm. 156-97, de fecha 10 de julio de 1997, que modificó la Ley núm. 25-91 de fecha 15 de octubre de 1991, Orgánica de la Suprema Corte de Justicia y el artículo 1° de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, modificada por la Ley núm. 491-08, del 19 de diciembre de 2008, esta Tercera Sala es competente para conocer del presente recurso de casación.

8. Para apuntalar su primer medio de casación, la parte recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* declaró justificada la dimisión sin verificar el carácter de falta grave e inexcusable cometida por el empleador al carecer del comité de higiene y seguridad, enmarcando el hecho dentro del ordinal 14° del artículo 97 del Código de Trabajo, sin señalar de qué forma la ausencia del referido comité en la universidad recurrente afectó o puso en peligro la salud del trabajador por falta de medidas preventivas, lo cual era necesario establecer, sobre todo porque el recurrido estaba inscrito en el Sistema Dominicano de Seguridad Social y porque no se demostró que el trabajo de docente que desempeñó fuere peligroso o insalubre; que para que la ausencia del referido comité fuese calificada de falta que justifique la dimisión era necesario valorar el vínculo de causalidad o relación causa-efecto, entre esta carencia y la restricción directa, personal e inequívoca de un derecho correspondiente al trabajador, lo que no estatuyeron los

jueces del fondo; que la Suprema Corte de Justicia en casos similares ha dejado establecido que *salvo empresas de alto riesgo para la salud, es necesario que se establezca que el trabajador estaba en riesgo o peligro de salud por falta de medidas preventivas o falta de inscripción en la Seguridad Social (...)*, el tribunal de fondo debió dejar establecido que la causa de la inexistencia del Comité de Higiene y Seguridad, tenía un efecto directo, personal e inequívoco que colocara a éste en riesgo o peligro de salud, lo cual no fue analizado ni comprobado por el tribunal de fondo por un trabajador que estaba amparado por el Sistema Dominicano de la Seguridad Social, en consecuencia, se incurrió en falta de base legal y procede casar la sentencia impugnada (sent. 27 de enero de 2016); en este sentido, se evidencia el vicio de falta de motivos de la sentencia impugnada, al calificar de justificada una dimisión sin verificar si la falta del comité de higiene y seguridad constituía una falta que ameritara la solución aplicada, razón por la cual debe ser casada.

9. Para fundamentar su decisión la corte *a qua* expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

“Que basado en lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto 522-06 de fecha 17 de octubre de 2006, que instituye el reglamento de seguridad y salud en el trabajo “El presente reglamento se aplica a todas las ramas de las actividades laborales que sean ejecutadas en el ámbito nacional, dentro de los límites previstos por el Principio III del Código de Trabajo de la República Dominicana. (...) Que el Comité Mixto de Higiene tiene la finalidad de impulsar y monitorear su programa de seguridad y salud en el lugar de trabajo, toda empresa con 15 o más trabajadores formará un Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y aquellas que tengan un número menor tendrán un coordinador de seguridad y salud en el trabajo, con funciones similares a las del Comité; (...) Que la institución no tiene Comité Mixto de Higiene, ellos en su escrito de recurso de apelación incidental, reconocen no tenerlo y alegan que esto no es considerado una falta grave. (...) que el hecho de que no tenga un comité mixto o un coordinador de seguridad y salud en el trabajo en la empresa demandada constituye una violación al artículo 97 ordinal 14° del Código de Trabajo y al Reglamento 522-06, lo que constituye una causal de dimisión válida para esos fines, por lo que esta Corte Acoge la Dimisión como justificada” (sic).

10. La recurrente solicita la casación de la sentencia impugnada en virtud del criterio de la tercera sala de que la no constitución del Comité de Higiene y Seguridad, no es suficiente para justificar la dimisión fundamentada en la no existencia del referido comité.

11. Los vicios atribuidos a la sentencia mediante el recurso de casación deben ser por violaciones a la ley o a una norma de alcance general, siendo imposible que la trasgresión a una jurisprudencia constituya un medio válido en sede de dicha vía de impugnación, resulta que en este caso, que el recurrente se fundamenta en la seguridad jurídica del criterio sostenido en relación a la cuestión planteada en el párrafo anterior y por la decisión que se le dará al presente caso, se debe abordar el mérito al fondo del presente recurso.

12. Esta Tercera Sala ciertamente había sostenido el criterio, en cuanto a la dimisión para que sea justificada que las faltas cometidas por el empleador deben ser graves e inexcusables al punto que imposibiliten la continuación del contrato de trabajo; que la falta deducida de la no existencia de un Comité de Higiene y Salud en el trabajo, esta no solo se debe caracterizar por la condición anterior, sino también que es necesario que se establezca que el trabajador estaba en riesgo o peligro de salud por la falta de medidas preventivas o falta de inscripción en la seguridad social; sin embargo, es posible que un tribunal se aparte de un criterio establecido con la debida motivación y fundamentación suficiente del cambio jurisprudencial, tal y como hizo esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia al adoptar un nuevo criterio mediante sentencia de fecha 20 de diciembre 2019, por ser más adecuado a los principios y normas examinadas; en ese sentido, aunque los motivos que llevaron a la Sala al cambio de criterio en cuanto a la falta justificada de dimisión por la no conformación del Comité de Higiene y Seguridad están ampliamente comprendidos en la decisión citada, nos permitimos transcribir una parte de sus motivaciones:

“La Constitución vigente en su artículo 62.8 se establece lo siguiente: “...Es obligación de todo empleador garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, salubridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas para promover la creación de instancias integradas por empleadores y trabajadores para la consecución de estos fines.” Una de las características principales sobre la garantía de la salud y seguridad en el empleo establecida en la constitución, es su naturaleza esencialmente preventiva, es decir, requiere de políticas y acciones concretas que tiendan a evitar el daño a la salud de los trabajadores por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo cual es robustecido por los artículos 1, 3 y 5 del Convenio núm. 187 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo del año 2006, ratificado por la República Dominicana mediante Resolución dictada en fecha 27 de enero del 2009, del Congreso Nacional, en los que se perfila, sin lugar a dudas, la obligación del estado de crear una cultura y política de prevención en materia de seguridad en el trabajo, debiendo el Estado implementar todos los mecanismos que crea necesarios para lograr este objetivo, contando con la participación activa de todos los actores envueltos, muy específicamente de los trabajadores y empleadores. Dichos convenios tienen rango constitucional conforme con lo que establece el artículo 74.3 de nuestra Carta Magna, en vista de que trata de preservar un derecho fundamental como lo es la salud de los trabajadores; es decir, el Convenio núm. 187 de la Organización Internacional del Trabajo precedentemente ponderado, que tiene igual jerarquía normativa que nuestra Constitución por ser un tratado que se refiere a Derechos Fundamentales. A lo anterior se le suma el artículo 186 de la Ley núm. 87-01 sobre Sistema Dominicano de Seguridad Social, a cuyo tenor: “art. 186. Política y normas de prevención. La Secretaría de Estado de Trabajo definirá una política nacional de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tomando en consideración la seguridad del trabajador, las posibilidades económicas de las empresas y los factores educativos y culturales predominantes. Las empresas y entidades empleadoras estarán obligadas a poner en práctica las medidas básicas de prevención que establezca la Secretaría de Estado de Trabajo y/o el Comité de Seguridad e Higiene, quedando la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales facultada para imponer las sanciones que establece la presente ley y sus normas complementarias”. Adicionalmente el artículo 44, ordinal 3, y 46 ordinales 1, 2 y 3, ambos del Código de Trabajo establecen obligaciones netamente preventivas en materia de seguridad en el empleo, ello sin menospreciar que la filosofía y esencia del Reglamento núm. 522-06, dictado por el Poder Ejecutivo en fecha 17 de octubre del 2006, descansa en la prevención como concepto básico para la realización práctica de la seguridad en el empleo. Siendo, así las cosas, debemos partir de que sin prevención no es posible garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el empleo, o lo que es lo mismo, la prevención es intrínseca y consustancial a la seguridad y salud en el empleo, pudiéndose decir que la una no existe sin la otra; inclusive entendemos que deben considerarse como dos caras de una misma moneda o dos dimensiones de una misma realidad. En ese sentido se advierte que una acción que tienda a impedir la prevención de accidentes y enfermedades profesionales debe ser considerada como un atentado contra el Derecho Fundamental a la seguridad y salud de los trabajadores, siendo indiferente para su configuración: a) que el daño, accidente o enfermedad haya ocurrido, ya que esto es lo que se quiere evitar con su prevención; y b) que se aprecien, para su concreción, hechos que apuntan a un riesgo específico para la salud de los trabajadores, ya que la violación o transgresión a las normas sobre prevención en esta materia constituye en sí misma un riesgo que atenta contra el mencionado derecho fundamental de los trabajadores afectados (...).”

13. Del análisis de la comunicación de dimisión presentada por el recurrido Manuel Pérez Mesa, sustentada en violación de las disposiciones de las disposiciones del reglamento núm. 522-06, de fecha 17 de octubre de 2006, se verifica que la corte *a qua* declaró justificada la dimisión conforme a derecho y no violentó las disposiciones contenidas en los artículos 96 y 97 del Código de Trabajo, al establecer que el empleador recurrente no cumplió con las medidas preventivas y de seguridad al no poseer un comité de higiene y seguridad formado, falta que ciertamente se desprende de lo dispuesto en el numeral 13° del último artículo mencionado y que se complementa con la obligación señalada específicamente en el

numeral 4° del artículo 46 del citado texto legal, y que, conforme con el criterio jurisprudencial sentado recientemente, constituye una falta grave que configura fehacientemente una causa de dimisión, razón por la cual procede rechazar el medio de casación examinado.

14. Para apuntalar su segundo medio de casación, la parte recurrente alega, en esencia, que la corte *a qua* se abstuvo de ponderar la controversia sobre el salario, estableciendo erróneamente que la Universidad se limitó a impugnar el salario determinado por el tribunal de primera instancia sin indicar un monto diferente y sin aportar prueba válida al respecto, como era su obligación; que, contrario a lo afirmado, en los argumentos y en las conclusiones del recurso de apelación especificó que el sueldo devengado por el recurrido era RD\$7,420.00 mensuales y no como había resuelto el tribunal de primer grado, lo que pone de relieve que los jueces de fondo no estudiaron el recurso de apelación incidental que interpuso la hoy recurrente; en ese sentido y con la finalidad de probar esas conclusiones se aportó la Certificación núm. 466985, expedida por la Tesorería de la Seguridad Social, donde consta el salario devengado en el último año del servicio prestado, la que tampoco fue valorada por la corte *a qua* en violación al principio de libertad probatoria que impera en esta materia e incurriendo en el vicio de falta de ponderación de documentos, razón por la cual la sentencia objeto del presente recurso debe ser casada.

15. En el cuerpo de la sentencia impugnada constan como depositados por la actual recurrente ante la corte *a qua* los documentos siguientes:

“1. Escrito de recurso de apelación incidental; 1.1. Sentencia de Primer Grado; 1.2. Copia acta de audiencia de Primer Grado; (...) 1.5. Certificación de la TSS; 1.6. Lista de testigos, entre otros” (sic)

16. Para fundamentar su decisión la corte *a qua* expuso los motivos que textualmente se transcriben a continuación:

“Que los puntos controvertidos son: 1) Salario devengado y tiempo de labores; (...); .6. Que ésta Corte declara que mantiene lo resuelto por el Tribunal de Primera Instancia ya que la UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE SANTIAGO se ha limitado a impugnarlos, sin indicar cuales fueron estos y tampoco hizo una prueba válida sobre estos aspectos, como era su obligación ya que tenía la carga de la prueba en estos dos sentidos, en aplicación del Código de Trabajo, artículos 16 y 161, del Decreto Reglamento 258-93 para la aplicación del Código de Trabajo, artículos 16 y 33, que obligan al empleador a documentar la Relación de Trabajo y de manera particular lo concerniente al salario” (sic).

17. La jurisprudencia constante ha establecido, que para que los jueces del fondo hagan un uso correcto del soberano poder de apreciación de que disfrutan es necesario que ponderen todas las pruebas aportadas, ya que cualquier prueba omitida podría tener influencia en la solución del caso; en la especie, la corte *a qua* no obstante citar entre las pruebas aportadas por el recurrente incidental la Certificación núm. 466985, de fecha 19 de febrero de 2016, expedida por la Tesorería de la Seguridad Social, en la que consta el salario devengado por el profesor recurrido en el último año de labor, no la valoró.

18. Es preciso acotar en esta parte de la decisión la jurisprudencia constante de esta Sala que sostiene, en cuanto al establecimiento del monto del salario de un trabajador demandante en pago de prestaciones laborales, que es una cuestión de hecho a cargo de los jueces del fondo que escapa al control de la casación, salvo que estos al hacerlo incurran en alguna desnaturalización; en el caso, de la lectura íntegra de la sentencia impugnada no se advierte cuál es el salario establecido, limitándose a confirmar la decisión del primer grado en este aspecto, no obstante, cuando un tribunal de alzada modifica la sentencia recurrida debe señalar los motivos que justifican la modificación, tal como debe hacerlo cuando la confirma o decide su revocación; lo que no ocurrió en la especie, ya que no se motivó sobre este elemento constitutivo del contrato de trabajo; sin embargo, se verifica que los pagos por conceptos de prestaciones laborales y derechos adquiridos se hicieron sobre la base de un sueldo de RD\$13,000.00 sin la especificación del tiempo en el que se devengaba –semanal, quincenal, mensual-, y sin previamente argumentarse en sus motivaciones cómo se llegó a establecer ese monto, sobre todo porque como ya hemos dejado claro, no ponderó la prueba documental aportada al efecto, configurando como argumenta

la parte recurrente, el vicio de falta de ponderación.

19. En ese mismo orden de ideas el recurrente también argumenta que erróneamente la corte *a qua* determinó que este se limitó a impugnar el salario sin indicar cuál era el que verdaderamente debía retener; en ese sentido, en las conclusiones del recurso de apelación incidental, se lee: *b) MODIFICAR el salario promedio mensual retenido por el tribunal de primer grado, para que en lo adelante se establezca la suma de RD\$7.420.00. como retribución percibida por el señor MANUEL PEREZ MESA, durante su último año de contrato de trabajo con la UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE SANTIAGO (UTESA)*; de lo que se deduce que para formar su convicción la corte no las consideró, incurriendo en falta de base legal, pues los jueces deben pronunciarse sobre las conclusiones formales de una parte, razón por la cual la sentencia impugnada debe ser casada en este aspecto.

20. El artículo 20 de la Ley núm. 3726-53, del 29 de diciembre de 1953, sobre Procedimiento de Casación, modificada por la Ley núm. 491-08 establece: *La Suprema Corte de Justicia, siempre que casare un fallo, enviará el asunto a otro tribunal del mismo grado o categoría que aquel de donde proceda la sentencia que sea objeto del recurso...*, lo que aplica en la especie.

21. Cuando la sentencia es casada por incumplimiento de las obligaciones a cargo de los jueces, como en la especie, las costas pueden ser compensadas.

V. Decisión

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, de conformidad con la Constitución de la República, la norma legal aplicada al caso, la doctrina jurisprudencial observada y sobre la base de los motivos expuestos, dicta por autoridad y mandato de la ley la siguiente decisión:

FALLA

PRIMERO: CASA parcialmente la sentencia núm. 028-2018-SSEN-490, de fecha 23 de noviembre de 2018, dictada por la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, cuyo dispositivo ha sido copiado en parte anterior del presente fallo, en cuanto al salario y envía el asunto, así delimitado, por ante la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional.

SEGUNDO: COMPENSA las costas del procedimiento.

Firmado: Manuel Alexis Read Ortiz, Manuel R. Herrera Carbuccia, Moisés A. Ferrer Landrón, Anselmo Alejandro Bello F. y Rafael Vásquez Goico.

César José García Lucas, Secretario General de la Suprema Corte de Justicia, CERTIFICO que la sentencia que antecede ha sido dada y firmada por los jueces que figuran en ella y fue leída en la audiencia pública en la fecha en ella indicada.